

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. *Job involvement* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja karyawan yang semakin tinggi akan membuat karyawan lebih puas terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan karyawan menganggap pekerjaan sangat penting baginya dan merasakan kepuasan ketika melakukan pekerjaannya.
2. Dukungan organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa dukungan perusahaan yang semakin tinggi terhadap karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa percaya bahwa organisasi menghargai kontribusinya serta peduli dengan kesejahteraannya, sehingga karyawan lebih puas dalam bekerja.
3. *Job involvement* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan yang semakin tinggi dalam bekerja akan membuat kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dikarenakan karyawan lebih peduli terhadap hasil kerjanya dan menikmati pekerjaannya, sehingga bukan merupakan beban baginya, sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik.
4. Dukungan organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memperoleh dukungan lebih tinggi dari perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerjanya lebih baik. Hal ini dikarenakan perusahaan menghargai kontribusi karyawan, sehingga memberikan timbal balik dengan bekerja lebih baik, dan meningkatkan kinerjanya lebih baik.

5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang semakin puas dalam bekerja akan memberikan kontribusi lebih besar dengan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Hal ini dikarenakan karyawan merasakan perasaan positif dalam bekerja dan memperoleh pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan masalah keterlibatan kerja, hal yang masih perlu menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan adalah perasaan menyenangkan yang dapat diperoleh karyawan setiap kali dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan. Hal ini perlu menjadi bahan perhatian perusahaan, karena pekerjaan yang bersifat rutin akan membuat karyawan menjadi jenuh dan mengalami stres. Oleh karena itu sebaiknya kadangkala perlu dilakukan rotasi atau penugasan yang sifatnya lebih menantang dan tidak monoton bagi karyawan.
2. Berkaitan dengan masalah dukungan organisasional, perusahaan masih harus memberikan perhatian pada masalah kebanggaan perusahaan atas prestasi karyawan dan kesediaan pihak manajemen untuk memberikan bantuan kepada karyawan. Hal ini apabila diabaikan akan dapat berpengaruh buruk pada semangat kerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu lebih baik dalam memberikan penghargaan kepada karyawan baik yang sifatnya material maupun non material, serta selalu mengevaluasi permasalahan-permasalahan yang dialami karyawan ketika bekerja melalui pertemuan-pertemuan formal maupun non formal.
3. Berkaitan dengan masalah kepuasan kerja, hal yang masih perlu menjadi perhatian perusahaan adalah masalah kepuasan dengan jenis pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya memetakan lebih baik kompetensi karyawan melalui hasil evaluasi kerja, sehingga dapat

melakukan penempatan dan penugasan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, dan dapat menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

4. Berkaitan dengan kinerja karyawan, hal yang masih harus diperhatikan adalah terkait dengan keterlibatan karyawan dalam melakukan kegiatan evaluasi terkait pekerjaan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat memperoleh umpan balik yang lebih bermanfaat dari karyawan. Melalui pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait evaluasi pekerjaan, akan membuat karyawan merasakan keadilan dalam penilaian kinerja mereka.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Mengacu pada hasil penelitian maka terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan responden yang terbatas hanya pada bank-bank swasta di Surabaya, belum secara keseluruhan jenis bank yang ada di Surabaya, sehingga kurang dapat menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasi secara umum. Karena penelitian hanya dilakukan di bank swasta saja. Oleh karena itu, sebaiknya responden harus mewakili semua jenis bank yang ada di Surabaya, sehingga kesimpulan yang diambil dapat digeneralisasi lebih baik.
2. Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan penelitian yang relatif terbatas, sehingga jumlah sampel yang diambil juga memiliki keterbatasan dalam hal jumlah. Karena sebaiknya penelitian yang bersifat analisis multivariat harus memiliki jumlah sampel yang cukup besar.
3. Penelitian hanya memfokuskan pada obyek penelitian perbankan saja, sehingga kemungkinan hanya dapat menarik kesimpulan lebih terbatas sifatnya, khususnya terkait dengan karyawan perbankan saja. Karena karakteristik perusahaan bisa berbeda-beda sesuai dengan layanan jasa yang disediakan. Oleh karena itu kesimpulan yang dapat diambil hanya spesifik pada karyawan yang bekerja di perbankan saja, bukan secara general.

DAFTAR PUSTAKA

- Aponno, E.H., Brasit, N., Taba, Muh. I., Amar, M.Y. (2017). Factors That Influence Organizational Citizenship Behavior And Employees Performance With Local Culture Moderation "Pela Gandong". *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, Volume V, Issue VI: 2201- 2796
- Aranganathan, P & Sivarethinamohan, R. (2016). A study on impact of Perceived Organizational Support (POS), job satisfaction and organizational commitment towards turnover intentions of information technology professionals at Chennai city. *International Journal of Pharmaceutical Sciences Review and Research*, 38: 89-96.
- Az, Hafiz. (2017). Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(2), 1-7.
- Baliartati, B. O. (2014). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1): 35.
- Byrne, B.M. (2016). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Third Edition. New York: Routledge.
- Ghozali, I., dan Fuad, (2005). *Structural Equation Modeling Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program LISREL 8.54*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guan, Xin & Sun, Tao & Hou, Yan & Zhao, Liang & Luan, Yi-Ze & Fan, Li-Hua. (2014). The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: A questionnaire Survey. *BMC medical education*, 14: 14-50.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. Essex: Pearson Education Limited.
- Hasibuan, M S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto, M.M. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Kembau, J.B, Sendow, G.M., Tawas, H.N. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*.

- Koesmono, T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Industri Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2: 171-188
- Liao, Chi-Shun & Lee, Cheng-Wen. (2009). An Empirical Study of Employee Job Involvement and Personality Traits: The Case of Taiwan. *International Journal of Economics and Management*, 3.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Megawati dan Syahna, N. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan persepsi dukungan organisasioanl sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen & Inovasi*, 1, vol 9. pp 35-46
- Rashidi, R. P, Gheisari, F., dan Farokhian, A. (2014). Explaining the Relationship Between Organizational Commitment, Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior Among Employees Of Khuzestan Gas Company. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*. Vol 4, pp. 150–158.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saxena, S. (2015). Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Management Business*. Vol. 4. No. 1. P: 30
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Widjajani, Roos., Nimran, Umar., Utami, Hanida Nayati. (2017). The effect of Trust, Job Involvement, Organizational Commitment, Knowledge Sharing Behavior to Employee Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 6 Issue 11.
- Yukl, G. A., Shobaruddin, M., & Wexley, K. N. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: PT. Bina Aksara.